

Research article**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Rekam Medis**

CrossMark

Andi Yusuf¹, Muhammad Syafar², Rosmasrah Rosmasrah³, Hasmah Hasmah⁴^{1,2,3,4} Fakultas Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Tamalatea Makassar**Article Info****Abstract****Article History:**Received
2021-07-31Accepted
2021-8-31Published
2021-12-31**Key words:**Motivasi;
Kinerja;
Rekam medis;

Pendahuluan; Rekam medis adalah berkas berisi catatan dan dokumen tentang pasien yang berisi identitas, pemeriksaan, pengobatan dan tindakan medis lain. Tujuan; mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga rekam medis, pemberian insentif, kondisikerja, aktifitas fisik, prestasi kerja, Tanggung Jawab. Metode; Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini semua tenaga rekam medis dengan jumlah sampel 46 Responden. Hasil; menunjukkan bahwa ada hubungan pemberian insentif ($p = 0,018$), tanggungjawab kerja ($p = 0,031$), dan aktivitas fisik ($p = 0,011$) terhadap kinerja tenaga rekam medis sedangkan tidak ada hubungan antara kondisi kerja ($p = 0,501$) dan prestasi kerja ($p = 0,417$) terhadap kinerja tenaga rekam medis. Kesimpulan; bahwa ada hubungan antara pemberian insentif, aktifitas fisik, tanggungjawab terhadap kinerja rekam medis dan tidak ada hubungan antara kondisi kerja, prestasi kerja terhadap kinerja tenaga rekam medis.

Introduction; Medical records are files containing records and documents about patients that contain identity, examination, treatment, and other medical actions. Aim; determine the effect of motivation on the performance of medical record personnel, incentives, working conditions, physical activity, work performance, responsibilities. Method; The type of research used is an analytical survey method with a cross-sectional study approach. The population in this study were all medical record personnel with a total sample of 46 respondents. Results; shows that there is a relationship between giving incentives ($p = 0.018$), work responsibilities ($p = 0.031$), and physical activity ($p = 0.011$) on the performance of medical record personnel while there is no relationship between working conditions ($p = 0.501$) and work performance ($p = 0.417$) on the performance of medical record personnel. Conclusion; that there is a relationship between the provision of incentives, physical activity, responsibility for the performance of medical records, and there is no relationship between working conditions, work performance on the performance of medical record personnel.

Corresponding author : Rosmasrah Rosmasrah
Email : mac.cha1982@gmail.com**Pendahuluan**

Rumah sakit adalah salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dua jenis pelayanan, yaitu pelayanan kesehatan dan pelayanan administrasi. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitas medik dan layanan keperawatan (Muninjaya, 2010). Menurut Undang-undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah



*This work is licensed under a Creative Commons Attribution
4.0 International License*

sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang ada saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit (Arifin et al., 2018). Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2014) bahwa pencapaian kinerja sangatlah dipengaruhi oleh dua factor yaitu factor kemampuan (ability) dan factor motivasi (motivation). Melihat pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi dan besarnya jumlah perawat serta peran perawat yang langsung berhubungan dengan pasien maka kinerja perawat menjadi hal penting untuk diperhatikan. Kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari segi kualitas maupun segi kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Dengan memperhatikan data statistik menunjukkan bahwa banyaknya persaingan antar rumah sakit, yang akan membuat setiap rumah sakit memperbaiki pelayanannya. Kinerja sumber daya manusianya merupakan salah satu tonggak dari pelayanan rumah sakit. Berdasarkan hal tersebut maka rumah sakit dituntut untuk dapat mengelola dan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sebagai pelanggannya dengan baik, baik pelayanan yang bersifat langsung maupun yang bersifat tidak langsung seperti pelayanan dibagian rekam medis (Herlambang & Murwani, 2012). Bahwa kemampuan, keterampilan dan profesionalisme perawat serta akuntabilitas dalam pelayanan kesehatan perlu ditingkatkan dalam aspek profesional (Suprpto, et al., 2021). Salah satu kegiatan yang dilaksanakan dalam rekam medis pengelolaan sistem penyimpanan berkas. Menurut (Maharani & Budianto, 2019), pengelolaan penyimpanan berkas rekam medis sangat penting untuk dilakukan dalam suatu institusi pelayanan kesehatan karena dapat mempermudah dan mempercepat ditemukan kembali berkas rekam medis yang disimpan dalam rak penyimpanan, mudah dalam pengambilan dari tempat penyimpanan, mudah pengembaliannya, melindungi berkas rekam medis dari bahaya pencurian, bahaya kerusakan fisik, kimiawi, dan biologi.

Rekam medis akan terlaksana dengan baik apabila bagian pengolahan data dan pencatatan melakukan tugasnya dengan baik. Salah satunya pengolahan data dibagian Penyimpanan (filling). Penyimpanan adalah unit kerja Rekam Medis yang diakreditasi oleh Departemen Kesehatan yang berfungsi sebagai tempat pengaturan dan penyimpanan dokumen atas dasar system penataan tertentu melalui prosedur yang sistematis sehingga sewaktu-waktu dibutuhkan dapat menyajikan secara cepat dan tepat. Dokumen Rekam Medis adalah catatan yang berisikan identitas pasien, diagnosis serta riwayat penyakit pasien (Depkes RI., 2010).

Sumber daya manusia berdasarkan jumlah tenaga/pegawai pada RSUD Haji terbilang tahun 2021 adalah sebanyak: 658 yang terdiri dari, 437 orang pegawai negeri sipil, 221 orang non PNS, Berdasarkan survei hasil wawancara yang dilakukan dengan petugas di RSUD Haji Makassar diketahui bahwa masih terjadi kesalahan letak (missfile) pada berkas rekam medis dengan beberapa berkas yang salah letak dalam satu bulan. Hal tersebut mengakibatkan semakin lamanya pelayanan terhadap pasien karena adanya penumpukan berkas rekam medis. Dilihat dari sistem penyimpanan menggunakan Desentralisasi, yaitu dimana dokumen rekam medis rawat jalan dan rawat inap dipisah. Sistem penjajaran menggunakan Straight Numbrical Filling (SNF) dan sistem penomoran menggunakan Unit Numbering System (UNS). Hal ini dikarenakan tidak teraturnya sistem penyimpanan berkas rekam medis, sehingga mengalami kesulitan dalam mencari dan mengembalikan berkas rekam medis, sering ditemukannya dokumen rekam medis yang hilang atau salah peletakannya dan tidak digunakannya buku ekspedisi dalam pencatatan dokumen rekam medis yang keluar dan masuk ruang penyimpanan. Jika hal tersebut terus-menerus dibiarkan tanpa perbaikan maka akan berdampak pada kecepatan pencarian berkas rekam medis dan pelayanan pasien. Tujuan penelitian mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga rekam medis.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode survey analitik dengan pendekatan cross sectional study. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar di mulai bulan Maret-April 2021. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh tenaga Rekam Medis di RSUD Haji Makassar yang berjumlah 46 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Teknik pengumpulan data; primer pengumpulan melalui wawancara langsung dengan menggunakan kuesioner data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden dan skunder diperoleh dari dokumen atau informasi yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar tentang tenaga rekam medis. Analisis data dengan menggunakan program SPSS.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1
Analisis Variabel penelitian

Pemberian Insentif	Kinerja Tenaga Rekam Medis				Total		p value
	Cukup		Kurang		n	%	
	n	%	n	%			
Cukup	12	32,4	7	77,8	19	41,3	0,018
Kurang	25	67,6	2	22,2	27	58,7	
Total	37	100	9	100	46	100	
Kondisi Kerja							
Cukup	22	59,5	6	66,7	28	60,9	0,501
Kurang	15	40,5	3	33,3	18	39,1	
Total	37	100	9	100	46	100	
Aktivitas Fisik							
Cukup	22	59,5	1	11,1	28	50	0,501
Kurang	15	40,5	8	88,9	18	50	
Total	37	100	9	100	46	100	
Prestasi Kerja							
Cukup	32	86,5	7	77,8	39	84,8	417
Kurang	5	13,5	2	22,2	7	15,2	
Total	37	100	9	100	46	100	
Tanggungjawab							
Cukup	18	48,6	8	88,9	26	56,5	0,031
Kurang	19	51,4	1	11,1	20	43,5	
Total	37	100	9	100	46	100	

Sumber: Data Primer 2021

Hasil uji chi square di dapatkan pemberian insentif (0,018), Kondisi kerja (0,501), Aktivitas Fisik (0,501), Prestasi Kerja (417) dan Tanggungjawab (0,031). Dengan demikian tidak ada hubungan antara kondisi kerja, prestasi kerja dengan kinerja tenaga rekam medis sedangkan ada hubungan antara kondisi kerja, aktivitas fisik dan tanggungjawab dengan kinerja tenaga rekam medis.

Tabel 1
Analisis Multivariat

Variabel	Pvalue
Pemberian Insentif	0,018
KondisiKerja	0,501*
AktivitasFisik	0,011
Prestasi	0,417*
TanggungJawab	0,031

Sumber: Dataprimer 2021, *dikeluarkandari model jika ρ value > 0,05

Pemberian insentif memiliki korelasi yang lemah dengan nilai -0,365 nilai ρ -value antara pemberian insentif dengan kinerja pegawai rekam medis di RSUD Haji Makassar adalah 0,013. Jika nilai alfa sebesar 5%, artinya $0,013 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara pemberian insentif dan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Haji Makassar. Aktivitas fisik memiliki korelasi yang kuat dengan nilai 0,384. nilai ρ -value antara aktivitas kerja dengan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Haji Makassar adalah 0,008. Jika nilai alfa sebesar 5%, artinya $0,008 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara aktivitas kerja dan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Haji Makassar. Tanggungjawab memiliki korelasi yang lemah dengan nilai -0.322. nilai ρ -value antara tanggung jawab dengan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Haji Makassar adalah 0,029. Jika nilai alfa sebesar 5%, artinya $0,029 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi yang signifikan antara tanggungjawab dengan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Haji Makassar.

Pembahasan

Uji statistik chi-quare menghasilkan nilai ρ value=0,018 yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara pemberian insentif dengan kinerja tenaga rekam medis RSUD Haji Makassar.

Menurut (Renyaaan et al., 2016) berpendapat bahwa insentif, motivasi, dan supervise secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja perawat diruang rawat inap. Rumah sakit memiliki peranan penting dalam keberhasilan pembangunan kesehatan di Indonesia. Kinerja tenaga menjadi salah satu faktor meningkatnya kinerja rumah sakit karena tenaga menjadi motor penggerak dalam pelayanan kesehatan kepada masyarakat untuk pembangunan kesehatan Pemberian insentif merupakan salah satu cara rumah sakit dalam meningkatkan kinerja pegawainya (Sumolang et al., 2019). Menurut (Sedarmayanti et al., 2020) bahwa human capital dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit.

Uji statistik chi-square menghasilkan nilai ρ value= 0,501 yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan kondisi kerja dengan kinerja tenaga rekam medis di RSUD Haji Makassar.

Kondisi kerja yang mendukung dapat menjadikan tenaga rekam medis yang mudah dalam melaksanakan tugas dan memberikan perasaan nyaman dalam bekerja. Tenaga rekam medis yang memiliki kepedulian terhadap lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan diri sendiri maupun untuk memudahkan dalam mengerjakan pekerjaan yang baik. Kondisi lingkungan kerja meliputi kondisilingkungankerja fisikdannon fisik (Widyacahya, 2018). Hubungan antara lingkungan

kerja dan kinerja paramedis berkorelasi positif, artinya ada hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan kinerja paramedic (Nainggolan, 2013). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kinerja karyawan (Andani & Ardana, 2020). Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah warna, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan dan kebisingan (Burhannudin et al., 2019).

Uji statistik chi-square menghasilkan nilai p value=0,011 yang membuktikan bahwa ada hubungan aktivitas fisik dengan kinerja pegawai rekam medis di RSUD Haji Makassar.

Aktivitas fisik merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja atau karyawan dalam suatu waktu tertentu. Tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau tenaga untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tataruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, dan tanggungjawab pekerjaan. Bahwa sikap perawat melalui dimensi spiritualitas dan teknologi terhadap pelayanan kesehatan kepada pasien terus digalakkan sehingga pembentukan mentalitas baru ini bercirikan orientasi yang lebih holistik. (Suprpto et al., 2021). Jika semakin rendah beban kerja perawat pelaksana dalam bekerja seperti beban fisik, psikologi dan waktu kerja, maka dapat meningkatkan kinerja pelaksanaan asuhan rawat inap (Indriani, 2018). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Isnaeni Asri Purwati, 2018). Beban kerja fisik perawat seperti mengangkat, memindahkan, dan memandikan pasien dengan memberikan fasilitas alat yang lebih canggih atau sesuai standar operasional untuk membantu meringankan beban kerja fisik perawat (Maharani & Budianto, 2019).

Uji statistik chi-square menghasilkan nilai p value= 0,417 yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan antara prestasi dengan kinerja pegawai rekam medis di RSUD Haji Makassar.

Sebuah penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan suportif, kepemimpinan partisipatif, kepemimpinan orientasi pada prestasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan partisipatif tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan gaya kepemimpinan orientasi pada prestasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Mentang, 2019). Kinerja karyawan secara umum sudah dalam kondisi baik, namun untuk kedepannya harus diperhatikan atau harus adanya pengawasan dari atasan langsung untuk melihat kerja karyawan tersebut (Putri, 2017). Bahwa motivasi, prestasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sumbersari. Berdasarkan uji statistik, maka semua variabel bebas secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yang artinya motivasi, prestasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Suprpto, 2019). Menurut (Hernanda & Mukzam, 2018) bahwa kebutuhan prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji statistik chi-square menghasilkan nilai p value=0,031 yang membuktikan bahwa ada pengaruh tanggungjawab dengan kinerja pegawai rekam medis di RSUD Haji Makassar.

Tanggung jawab dalam meningkatkan prestasi kerja mencakup; bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi, memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat, bertanggungjawab, mengkoordinasikan dalam sumberdaya organisasi, bekerja secara efisien dan efektif sesuai analisis organisasi, memberikan solusi pada manajemen organisasi sebagai diltanggungjawab memberdayakan dan mendayagunakan organisasi. Bahwa peningkatan jiwa tanggungjawab akan meningkatkan kinerja pegawai. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Peningkatan tingkat kedisiplinan akan meningkatkan kinerja pegawai (Yusuf, 2018). Merencanakan kebutuhan perawat yang mengacu pada analisis beban kerja (Hattu et al., 2021).

Simpulan Dan Saran

Bahwa adanya hubungan yang signifikan antara pemberian insentif, aktivitas fisik, prestasi pegawai dan tanggung jawab terhadap kinerja petugas rekam medis. Sedangkan tidak ada hubungan kondisi kerja terhadap kinerja petugas rekam medis. Peningkatan dalam pemberian reward kepada pegawai baik dalam bentuk material dan non material menjadi motivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Daftar Rujukan

- Andani, N. L. S., & Ardana, I. K. (2020). The Role of Work Satisfaction Mediates The Effect of Work Motivation on Employee Performance Logo House Bali. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 4(2), 45–51.
- Arifin, S., Barlian, N. A., & Hidayat, Z. (2018). Pengaruh Motivasi, Prestasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Summersari Kecamatan Rowokangkung Kabupaten Lumajang. *Proceedings Progress Conference*, 1(1), 480–487.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Depkes RI. (2010). *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2009*. Kementerian Kesehatan RI.
- Hattu, L. G., Razak, A., Darmawansyah, I., Russeng, S. S., Syafar, M., & Abadi, M. Y. (2021). Analysis of Nurse Personnel Requirements Based on Working Load in Installation of Emergency Units, Wamena Regional General Hospital, Jayawijaya District, Papua. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 6108–6117.
- Herlambang, S., & Murwani, A. (2012). *Cara mudah memahami manajemen kesehatan dan rumah sakit*.
- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2018). Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, dan Afiliasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN [PERSERO] Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 62(1), 218–223.
- Indriani, I. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 17(2), 93–100.
- Isnaeni Asri Purwati. (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Medirossa 2 Cibarusah*. <http://repository.pelitabangsa.ac.id/xmlui/handle/123456789/2579>
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mangkunegara, A., & Prabu, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Mentang, S. X. (2019). Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Swasta Di Kota Tomohon. . . *INA-Rxiv*.
- Muninjaya, G. (2010). *Manajemen Pelayanan Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta.
- Nainggolan, D. N. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Paramedis Rumah Sakit Indrya Husada PTPN III Membang Muda Aek Kanopan Sumatera Utara*.
- Putri, N. A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Krebet Baru Malang)*. Universitas Brawijaya.

- Reanyaan, M., Kaunang, W., & Posangi, J. (2016). Hubungan antara Insentif, Motivasi, Supervisi dengan Kinerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sorong-Papua Barat. *Community Health*, 1(2).
- Sedarmayanti, S., Nurliawati, N., Hamdani, R. K., Herawati, A., & Kamariyah, S. (2020). Pengaruh Human Capital Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Slamet Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 4(1), 1–16.
- Suprpto, S. (2019). Relationship between Satisfaction with Nurse Work Performance in Health Services in Hospitals. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(10), 785–788.
- Suprpto, S., Rifdan, R., & Gani, H. A. (2021). Strategi Pengembangan Kapasitas Perawat dalam Pelayanan Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(1), 133–138.
- Suprpto Suprpto, Rifdan Rifdan, H. A. G. (2021). Strategy for Capacity Building of Nurses in Health Services. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 10(1 SE-Articles). <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i1.536>
- Yusuf, N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. *Gorontalo Development Review*, 1(1), 15–28.